

1. OBJETIVO

Establecer lineamientos y orientaciones tendientes a identificar, detectar, declarar y prevenir potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de las actividades del Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC para que se tomen decisiones y se ejerza la función pública de manera transparente e imparcial.

2. ALCANCE

El procedimiento aplica a servidores públicos y contratistas del Instituto Geográfico Agustín Codazzi a nivel nacional. Inicia con la identificación del conflicto de interés y con el diligenciamiento del respectivo formato, continúa con la declaración de este y finaliza con la presentación del informe.

3. DEFINICIONES

- **Ad hoc:** Que está hecho especialmente para un fin determinado o pensado para una situación concreta.
- **Afinidad legítima:** Es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer.
- **Conflicto de interés:** Es aquella situación en la que el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público o contratista.
- **Conflicto de interés aparente:** Cuando el funcionario o contratista no tiene un interés privado, pero la sociedad podría considerar la situación como un conflicto de interés que afectaría su imagen, y en consecuencia la de la Entidad.
- **Conflicto de interés potencial:** Cuando el servidor público tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.
- **Conflicto de interés real:** Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como funcionario o contratista.
- **DAFP.** Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Función Pública:** Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado en cualquiera de sus niveles y jerarquías.
- **Impedimento:** Manifestación de un funcionario público o contratista acerca del posible conflicto de interés en el que puede estar involucrado.
- **Inhabilidad:** Restricción fijada por el constituyente o el legislador para limitar el derecho de acceso al ejercicio de cargos o funciones públicas.
- **Inhabilidad sobreviniente:** Situación que tiene lugar después del nombramiento o suscripción del contrato que no genera la nulidad del acto de designación, pero tiene consecuencias jurídicas respecto del ejercicio del cargo que se está desempeñando o en la ejecución del contrato según caso.
- **Interés privado:** Interés particular, personal, laboral, económico o de cualquier otra índole, de quien ejerce función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o se ha relacionado.
- **Parentesco civil:** Es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, madre, de hijo. Este parentesco no pasa de las respectivas personas.
- **Parentesco de consanguinidad:** Relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre".
- **Recusación:** Manifestación formulada por un tercero cuando considere que un funcionario o contratista se encuentra inmerso en un conflicto de interés.
- **Servidores públicos:** Son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados, contratistas y trabajadores del Estado de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

4. NORMATIVIDAD

- Constitución Política. Artículos. 122, 123 y 126.

- Leyes
 - Ley 2094 de 2021: "Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones".
 - Ley 2013 de 2019: "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés. Art. 2."
 - Ley 1952 de 2019: "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".
 - Ley 1564 de 2012: Código General del Proceso. Artículo 141 Numerales 1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14.
 - Ley 1474 de 2011: "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública". Capítulo V.
 - Ley 1437 de 2011: Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. artículos 11 y 12.
 - Ley 57 de 1887: Código Civil Colombiano. Arts. 35, 47, 50.
- Decretos
 - Decreto 1082 de 2015: "Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector administrativo de planeación nacional". Arts. 2.2.1.1.2.2.3, 2.2.1.1.2.2.8., 2.2.1.2.2.1.5., 2.2.2.1.5.5., 2.2.2.1.5.7, 2.2.4.10.6.
 - Decreto 760 de 2005 Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- Guías
 - Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-.
 - Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa. Corporación transparencia por Colombia.
 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-.
 - Código de Integridad Institucional del Servicio Público. Departamento Administrativo de la Función Pública

5. POLITICA DE OPERACIÓN

5.1 CONFORMACIÓN Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS

El Equipo de Integridad y Conflicto de Interés fue conformado a través de Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de marzo 19 de 2021 y está integrado por designados de las siguientes dependencias:

- Subdirección de Talento Humano
- Oficina Asesora Jurídica
- Oficina de Relación al Ciudadano
- Grupo Interno de Trabajo Gestión Contractual
- Oficina Asesora de Planeación
- Oficina de Control Interno Disciplinario

Las responsabilidades del Equipo de Integridad y Conflicto de Interés son:

- Realizar diagnósticos para identificar el nivel de cumplimiento de las políticas de integridad y de gestión de conflicto de intereses.
- Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses.
- Planear actividades a desarrollar durante la vigencia para dar cumplimiento a las políticas de integridad y a la gestión de conflicto de intereses.

- Promover y desarrollar acciones de capacitación, socialización o sensibilizaciones sobre integridad, ética de lo público y conflicto de intereses.
- Hacer seguimiento a la implementación de las actividades planteadas, incluyendo la estrategia de gestión de conflicto de intereses y reportar ese seguimiento al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Identificar riesgos y controles frente al cumplimiento de los valores y al conflicto de intereses.
- Establecer, socializar y verificar cumplimiento del procedimiento para el manejo y declaración de conflicto de intereses.

Por las funciones propias de cada dependencia que integra el Equipo de Integridad y Conflicto de Interés, cada una aporta a la gestión del conflicto de interés de la siguiente manera:

- **Oficina Asesora Jurídica:** Acompañar jurídicamente en el trámite del conflicto de interés, y analizar la posible configuración de una causal de conflicto de intereses, para poder adoptar una decisión dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la manifestación del funcionario o contratista.
- **Grupo Interno de Trabajo Gestión Contractual:**
 - Implementar medidas para que los contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019, publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por el DAFP.
 - Realizar seguimiento y monitoreo a los reportes de conflictos de intereses a efecto de verificar que hayan surtido trámite.
 - Sensibilizar a los contratistas del IGAC respecto de los temas de código de Integridad y conflicto de intereses a través de diferentes estrategias y medios de comunicación
 - Realizar el seguimiento y control a la publicación de la declaración de bienes y rentas de los contratistas.
- **Subdirección de Talento Humano:** Las funciones con las que apoya esta dependencia son:
 - Sensibilizar a los funcionarios del IGAC respecto de los temas de código de Integridad y conflicto de intereses a través de diferentes estrategias y medios de comunicación.
 - Realizar seguimiento para que los servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019, publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.
 - Realizar el seguimiento y control a la publicación de la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos.
- **Oficina de Control Interno Disciplinario:** Genera alertas frente a las situaciones que podrían configurar conflictos de interés.
- **Oficina Asesora de Comunicaciones:**
 - Asesorar en la definición de estrategias y canales de comunicación idóneos para realizar tanto la sensibilización de funcionarios como de contratistas.
 - Elaborar y difundir comunicaciones, piezas comunicativas que se requieran en el marco de la ejecución de actividades relacionadas con los prevención, sensibilización, declaración, solución y notificación de los procesos de conflicto de interés.
 - Oficina de Control Interno: Evaluar el cumplimiento de la política de conflicto de interés.

Teniendo en cuenta el objeto de las mesas de trabajo del Equipo de Integridad y Conflictos de Interés, de considerarlo necesario podrán asistir en calidad de invitados las áreas que se estime pertinente.

5.2 GRADOS DE PARENTESCOS

El Consejo de Estado ha sido enfático en que, la norma exige que, ante la pugna entre los intereses propios de la función y los particulares del funcionario, éste deba declararse impedido, pues es la manera honesta de reconocer la existencia de esa motivación y el deseo de cumplir con las funciones del cargo de manera transparente e imparcial. (Consejo de Estado, Rad. No. 2012-00679-00).

En vista de lo anterior, se considera que un servidor público o contratista que tenga intereses particulares y directos en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho, debe declarar el conflicto de intereses.

Los grados de parentescos por consanguinidad y por afinidad se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 1. Grados de parentesco

GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD	
Primer grado	Padre/ madre, hijos
Segundo grado	Hermanos, abuelos, nietos
Tercer grado	Tíos/ Sobrinos
Cuarto grado	Primos hermanos
GRADOS DE PARENTESCO POR AFINIDAD	
Primer grado	Suegros, yerno, nuera
Segundo grado	Cuñados
Tercer grado	Sobrinos políticos
Cuarto grado	Primos políticos
GRADOS DE PARENTESCO CIVIL	
Único grado	Hijos adoptivos, padre y madre adoptantes

Fuente: Realización propia con base en la Ley 57 de 1887

5.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Los conflictos de interés pueden ser reales, aparentes o potenciales, frente a los cuales concurren las siguientes características:

- Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del funcionario y contratista, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo funcionario y contratista tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo o ejecución de sus actividades.
- Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de generar irregularidades o situaciones de corrupción
- Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y, en caso que se materialice, generar actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

Cuando el funcionario o contratista no manifieste la existencia de situaciones que puedan configurar un Conflicto de interés y Conforme a la ley, efectivamente se materialice esta institución jurídica, constituiría un hecho de corrupción.

5.4 TIPIFICACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES /GRADOS/TERCEROS(SOCIOS)	Artículo de Ley 1437
Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación.	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.	Artículo 11 numeral 1.

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES /GRADOS/TERCEROS(SOCIOS)	Artículo de Ley 1437
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.	Que el cónyuge, compañera o compañero permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.	Artículo 11 numeral 2.
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).	No aplica.	Artículo.11 numeral 11.
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.	No aplica.	
Curador o tutor del interesado.	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes del servidor indicados con anterioridad, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Artículo 11 numeral 3.
Relación con las partes.	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.	
Amistad o enemistad.	Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.	No aplica.	Artículo 11 numeral 8.
Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o de la cual continúa siendo miembro.	Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas, ser	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Artículo 11 numeral 10.

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES /GRADOS/TERCEROS(SOCIOS)	Artículo de Ley 1437
	cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.		
Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Artículo 11 numeral 5.
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que debe ser resuelta por él.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Artículo 11 numeral 13.
Denuncia penal o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Artículo 11 numeral 6.
	Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Artículo 11 numeral 7.

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES /GRADOS/TERCEROS(SOCIOS)	Artículo de Ley 1437
	parte civil en el respectivo proceso penal.		
Acreedor/ deudor	Que el servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Artículo 11 numeral 9.
Antiguo empleador.	Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.	No aplica.	Artículo 11 numeral 16.
Lista de candidatos.	Que el servidor haya hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.	No aplica.	Artículo 11 numeral 14.
Recomendación.	Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.	No aplica.	Artículo 11 numeral 15.
Relación contractual o de negocios.	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea	No aplica.	Artículo 11 numeral 4.

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES /GRADOS/TERCEROS(SOCIOS)	Artículo de Ley 1437
	representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.		
Heredero o legatario.	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Artículo 11 numeral 12
Dádivas.	Que el servidor solicite o reciba dádivas, agasajos, regalos, favores, invitaciones o cualquier otra clase de beneficios incluyendo dinero.	No aplica.	
Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas.	Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.	Artículo 130, numeral 1.
Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso.		Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad o único civil tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.	Artículo 130, numeral 3.

Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano DAFP.

5.5 CONFLICTO DE INTERÉS EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los funcionarios de carrera o en período de prueba deben declararse impedidos cuando se trate de su cónyuge, compañero permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave con el funcionario a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.

El evaluador al advertir que se encuentra incurso en alguna causal de impedimento, de inmediato debe ponerla en conocimiento mediante escrito motivado al Director del IGAC, quien se pronunciará mediante escrito motivado en los cinco (5) días siguientes respecto a su aceptación o rechazo.

Si lo acepta, en dicho escrito designa otro evaluador y ordena entrega de los documentos que hasta la fecha obran en el proceso de evaluación. En caso contrario, el trámite continúa su curso normal.

Si no se presenta la declaración de impedimento y está presente el conflicto de interés, el funcionario a evaluar puede recusar al evaluador y se adelanta el trámite detallado en el numeral 6.

El impedimento o recusación debe formularse y decidirse antes de iniciar el proceso de evaluación.

5.6 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE PERSONAL

Por su parte, en lo concerniente a las Comisiones de Personal, el procedimiento de declaración y decisión de conflicto de interés se relaciona así:

- Los representantes del nominador en la Comisión de Personal al advertir una causal que le impida conocer del asunto objeto de decisión, deberán comunicarla inmediatamente por escrito motivado al Director General del IGAC, quien decidirá dentro de los dos (2) días siguientes, mediante acto administrativo motivado y designará al empleado que lo ha de reemplazar si fuere el caso.
- Cuando el impedimento recaiga sobre alguno de los representantes de los empleados así lo manifestará a los demás miembros de la Comisión de Personal, quienes en la misma sesión decidirán si el impedimento es o no fundado. En caso afirmativo, lo declararán separado del conocimiento del asunto y designarán al suplente. Si fuere negativa, podrá participar en la decisión del asunto.

5.7 DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTA Y CONFLICTOS DE INTERÉS

Conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 2013 de 2019, los sujetos obligados a presentar declaración de bienes y renta y conflictos de interés a través del aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública aplicables en el IGAC son los funcionarios públicos de nivel directivo y los contratistas.

En el caso de los funcionarios en nivel directivo, se debe presentar la declaración de bienes y renta y conflictos de interés como requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo.

Para los contratistas, es requisito presentar la declaración de bienes y renta y conflictos de interés antes, durante y al término del ejercicio de la prestación de servicios.

La presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios deberá ser actualizada cada año mientras subsista la calidad de sujetos obligados. Adicionalmente, todo cambio que modifique la información contenida en la declaración de bienes y rentas, y en el registro de conflictos de interés, deberá ser comunicado al IGAC y registrado dentro de los dos (2) meses siguientes al cambio.

5.8 CONTRATACIÓN PÚBLICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS

Conforme a lo previsto en el artículo 2.2.1.1.2.2.3. del decreto 1082 de 2015, en los procesos de selección del contratista, cuando se designe un comité evaluador conformado por servidores públicos o por particulares contratados para el efecto para evaluar las ofertas y las manifestaciones de interés para cada Proceso de Contratación por licitación, selección abreviada y concurso de méritos, los miembros del comité evaluador se encuentran sujetos al régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de interés previstos en la Constitución y la ley.

Sobre las sociedades anónimas abiertas, en la etapa de selección, la Entidad Estatal debe tener en cuenta el régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de interés previsto en la ley para lo cual debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.2.2.8 del Decreto 1082 de 2015.

Son aplicables las causales de inhabilidad e incompatibilidad y el régimen de conflicto de interés consagrado en la Constitución y en la ley a los intermediarios contratados por las Entidades Estatales para la enajenación de bienes, según lo previsto en el artículo 2.2.1.2.2.1.5. del Decreto 1082 de 2015.

En los proyectos de asociación público privada de iniciativa privada, le son aplicables al originador incluyendo los integrantes del instrumento asociativo, las causales de inhabilidad y el régimen de conflicto de interés o circunstancia que impida la celebración del contrato de Asociación Público-Privada.

La entidad competente deberá evaluar posibles situaciones de conflictos de interés o de vulneración de principios de la contratación administrativa que se puedan presentar cuando vaya a iniciar un proceso de selección de un proyecto de Asociación Público-Privada tras la adquisición de insumas o estudios producto de una iniciativa privada rechazada. En caso de presentarse, la entidad competente regulará dichas situaciones en el respectivo pliego de condiciones.

6. DESARROLLO

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DOCUMENTO O REGISTRO	PUNTOS DE CONTROL
1.	Identificar y declarar el posible conflicto de interés.	<p>En caso de presentarse alguna de las causales de conflicto de interés identificadas en el numeral 5.4. se reporta a través del formulario dispuesto en la sección de Transparencia de la página web del IGAC.</p> <p>Si la persona que está involucrada en el presunto conflicto de interés es un servidor público, la información registrada en el formulario es recibida por la Subdirección de Talento Humano. Por el contrario, si se trata de un contratista, la información llega al GIT Gestión Contractual.</p> <p>Si el funcionario público es de nivel directivo o si se trata de un contratista, adicionalmente debe registrar este conflicto en el aplicativo dispuesto por el DAFP.</p>	<p>Servidor público, contratista o tercero</p>	<p>Formato de declaración de conflicto de intereses del IGAC</p> <p>Aplicativo de declaración de bienes y renta y conflictos de interés del DAFP</p>	<p>Después de advertida la situación que general el conflicto de interés, el servidor público o contratista tiene tres (3) días hábiles para darla a conocer y debe apartarse del caso en tanto se resuelve el impedimento o recusación.</p> <p>La actuación administrativa se suspende desde que se informa el impedimento o recusación hasta su resolución</p>
2.	Informar al jefe inmediato o supervisor e implicado.	<p>Si quien informó el caso es un tercero se remite por correo electrónico la recusación al servidor o contratista para que informe dentro de los siguientes cinco (5) días si acepta o no la causal del posible conflicto de interés.</p> <p>Sea impedimento o recusación, se informa a través de correo electrónico al jefe inmediato sobre el reporte del posible conflicto de interés, remitiendo las pruebas allegadas por el informante del caso y la respuesta del implicado (si es recusación).</p>	<p>Técnico asignado del GIT Gestión Contractual</p> <p>(Subdirección de Talento Humano)</p>	<p>Correo (s) electrónico (s)</p>	<p>De no haber superior jerárquico se debe indicar al Director (a) del IGAC.</p> <p>A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación.</p>

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DOCUMENTO O REGISTRO	PUNTOS DE CONTROL
		Si es contratista, se informa por correo electrónico al ordenador del gasto con copia al supervisor del contrato y a la Oficina Asesora Jurídica.			
3.	Resolver el asunto.	<p>Se analiza el caso y determina si existe conflicto de interés, para lo cual puede solicitar apoyo a la Oficina Asesora Jurídica.</p> <p>En caso de que el servidor o contratista se encuentre impedido, el jefe inmediato u ordenador del gasto debe designar en la misma decisión a la persona competente que se encargará de llevar a cabo la gestión de la cual ha sido apartado el servidor o contratista.</p> <p>Si se determina que no existe conflicto de interés, de inmediato el servidor o contratista debe retomar la ejecución de la actividad.</p>	Jefe inmediato u ordenador del gasto.	<p>Formato de declaración de conflicto de intereses - del DAFP y de IGAC.</p> <p>Correo electrónico.</p>	Tener en cuenta resolver el asunto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su recepción.
4.	Informar la decisión sobre el presunto conflicto de interés.	<p>Informa la decisión tomada a la Subdirección de Talento Humano si el implicado es un servidor público o al GIT Gestión Contractual y al supervisor si es contratista.</p> <p>Si es recusación, comunicar la decisión al informante del caso, a través del medio indicado en el formato dispuesto en la página Web.</p> <p>Si quien informó es anónimo, se publica en la página web del IGAC el acto administrativo u oficio que resuelve el asunto.</p>	Jefe inmediato o supervisor	<p>Acto administrativo (en el caso de funcionarios públicos)</p> <p>Oficio (en el caso de contratistas)</p>	
5.	Archivar documentos.	Se archiva el impedimento o recusación y la decisión de este en la historia laboral del servidor público o en el expediente contractual del contratista, según corresponda.	Técnico asignado del GIT Gestión Contractual (Subdirección de Talento Humano)	Historia Laboral o Expediente contractual	
6.	Consolidar la información.	Se consolida la información en la base de datos de conflicto de interés de los servidores públicos o de contratistas en donde se registra la declaración y la solución al caso.	Técnico asignado del GIT Gestión Contractual (Subdirección de Talento Humano)	<p>Base de datos de conflicto de interés de los servidores públicos</p> <p>Base de datos de conflicto de interés de contratistas</p>	Verifica la inclusión de la información en base de datos
7.	Presentar informe anual	Presenta anualmente con corte máximo hasta el 30 de	Técnico de Subdirección	Informe de la vigencia	

No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DOCUMENTO O REGISTRO	PUNTOS DE CONTROL
	de conflictos de interés.	diciembre de cada vigencia ante la Secretaría General, un informe de conflictos de intereses en el cual se evidencien los reportes de impedimentos y recusaciones y la solución otorgadas en cada caso.	de Talento Humano Encargado asignado del GIT Contractual		
FIN DEL PROCEDIMIENTO					

7. FORMATOS ASOCIADOS

Declaración de Conflicto de Interés para Contratista

Declaración de Conflicto de Interés para Servidor Público

8. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
28/12/2021	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Se adopta como versión 1 debido a la actualización del Mapa de Procesos en Comité Directivo del 29 de junio del 2021, nuevos lineamientos frente a la generación, actualización y derogación de documentos del SGI. ◦ Hace Parte del proceso Gestión del Talento Humano del subproceso Administración de Personal. ◦ Se crea el procedimiento "Declaración y Manejo del Conflicto de Interés", código PC-ADP-01, versión 1. ◦ Se crean los formatos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Declaración de Conflicto de Interés para Contratista, código FO-ADP-PC01-01, versión 1. ▪ Declaración de Conflicto de Interés para Servidor Público, código, FO-ADP-PC01-02, versión 1. 	1

Elaboró y/o actualizó	Revisó técnicamente	Revisó metodológicamente	Aprobó
<p>Nombre: María Fernanda Celi Vargas</p> <p>Cargo: Contratista Subdirección de Talento Humano</p> <p>Nombre: Johana Romero Duarte</p> <p>Cargo: Profesional Especializado GIT de Gestión Contractual</p> <p>Nombre: Estefanía Duque Rincón</p> <p>Cargo: Contratista Oficina Asesora de Jurídica</p>	<p>Nombre: Johana Romero Duarte</p> <p>Cargo: Coordinadora (E) GIT Gestión Contractual</p> <p>Nombre: Milena Patricia Rojas Moreno</p> <p>Cargo: Profesional especializado Subdirección de Talento Humano</p>	<p>Nombre: Esperanza Garzón</p> <p>Cargo: Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación</p>	<p>Nombre: Sandra Liliana Rojas Socha</p> <p>Cargo: Subdirectora de Talento Humano</p>